

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN FAMILY-WORK CONFLICT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Perawat Wanita RSUD Tidar Kota Magelang)

Oleh : Pasila Indah Jutikarini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jl. Lingkar Selatan
Kasihan Bantul, Yogyakarta (Telp. +62 274 387656, fax: +62 274387646,
bhp@umy.ac.id). Tahun 2018

ABSTRACK

This research aims to analyze the influence of work-family conflict and family-work conflict to organizational commitment: mediated by job-satisfaction study on female nurses in RSUD Tidar Kota Magelang. Subject in this research was married female nurses in RSUD Tidar Kota Magelang. In this research, the sample used 109 respondents were selected using purposive sampling. Data analysis technique used SEM (Structural Equation Modeling) with AMOS vesion 22 software.

Based on the analysis that have been made the results the influence of work-family conflict to job-satisfaction were negative significant. Family-work conflict to job-satisfaction were negative not significant. Work-family conflict to organizational commitment were negative significant. Family-work conflict to organizational commitment were negative not significant, job-satisfaction to organizational commitment were positive significant, work-family conflict to organizational commitment were significant through mediation of job-satisfaction, and family-work conflict to organizational commitment were not significant through mediation of job-satisfaction of female nurses in RSUD Tidar Kota Magelang

Keywords : work-family conflict, family-work conflict, organizational commitment

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Rumah sakit merupakan salah satu tempat pelayanan jasa kesehatan yang utama. Masing-masing rumah sakit bertanggung jawab terhadap pelayanan jasa mereka terhadap pasien. Baik buruknya pelayanan rumah sakit dapat dilihat dari kinerja tenaga medis dan nonmedis didalam rumah sakit. Salah satu tenaga medis di

rumah sakit yakni perawat. Perawat merupakan salah satu tenaga medis yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien, baik itu perawat pria maupun perawat wanita. Sebagai seorang perawat, mereka dituntut untuk bersikap penuh perhatian dan kasih sayang terhadap pasien maupun keluarga pasien. Akan tetapi dalam praktiknya, menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai perawat seringkali membuat perawat mengalami konflik peran didalam keluarga, hal ini terutama dialami oleh perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Konflik peran yang terjadi pada perawat dikarenakan jam kerja mereka di kantor cenderung panjang dan padat serta adanya shift jaga yang terbagi atas tiga waktu yakni shift pagi, siang dan malam, dan disisi keluarga mereka dituntut untuk dapat memberikan waktu dan perhatian yang lebih bagi keluarga mereka dirumah, begitu juga halnya pada RSUD Tidar Kota Magelang. Pada era sekarang, sudah lazim ditemui wanita menikah yang bekerja untuk membantu suami dalam mencari nafkah, seperti menjadi profesi perawat. Dengan bekerja, seorang perawat dapat membantu ekonomi keluarga. Selain faktor ekonomi, dari dalam diri wanita sendiri muncul keinginan untuk mengembangkan kariernya kedepan dan nantinya timbul kesejajaran kedudukan antara wanita dengan pria.

Sebagai konsekuensinya, bagi seorang wanita yang bekerja, pekerjaan akan memberikan dampak positif serta negatif. Dampak positif yakni wanita dapat membantu suami dalam hal finansial keluarga, dapat memenuhi kebutuhan dirinya, kesempatan mengembangkan karier, dan memiliki rasa kepuasan tersendiri didalam diri. Sedangkan dampak negatif apabila wanita ikut bekerja yakni biasanya waktu untuk berkumpul bersama suami dan anak menjadi berkurang. Jam kerja yang

padat atau shift kerja pada jam tertentu, kemudian harus mengurus anak dan suami belum lagi apabila istri melaksanakan tugas *on call* di rumah sakit, sementara anak dan suami membutuhkan waktu dan perhatian lebih dari seorang ibu/istri. Fenomena tersebut menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga yang disebut *Work-Family Conflict* (WFC) dan konflik antara keluarga dan pekerjaan yang disebut *Family-Work Conflict* (FWC). Dari uraian diatas peneliti mengajukan penelitian yang berjudul: **PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN FAMILY-WORK CONFLICT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI** (Studi pada Perawat Wanita RSUD Tidar Kota Magelang)

TINJAUAN PUSTAKA

LANDASAN TEORI

1. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dalam mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2013).

Dalam kaitannya dengan komitmen organisasi, Mayer dan Allen (1991) mengidentifikasikannya kedalam 3 dimensi

- a. *Normative Commitment* / komitmen yang mana mewajibkan individu untuk tetap dalam organisasi serta merupakan suatu keterikatan anggota secara psikologis terhadap organisasi

- b. *Affective Commitment* / Komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi berdasarkan perasaan baik terhadap organisasinya.
- c. *Continuance Commitment* / Komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung apabila meninggalkan atau keluar organisasi adalah suatu keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi dikarenakan biaya yang mereka tanggung sebagai konsekuensi keluar dari organisasi.

2. Konflik

Konflik adalah suatu proses yang mulai bila satu pihak merasa bahwa suatu pihak lain telah memengaruhi secara negatif atau akan segera memengaruhi secara negatif, sesuatu yang diperhatikan pihak pertama (Robbins, 2013).

Menurut Winardi (2015) terdapat beberapa tingkatan konflik, yakni :

- a. Konflik Antarpribadi (Intrapersonal)

Konflik dalam diri individu merupakan konflik internal diri seseorang.

- b. Konflik antar perorangan (Interpersonal)

konflik yang melibatkan dua pihak, hasil-hasil bersama kedua belah pihak/hasil-hasil individual masing-masing pihak yang terlibat konflik bersangkutan perlu diperhatikan dalam jenis konflik ini

- c. Konflik Intrakelompok

Konflik didalam sebuah kelompok tertentu dapat melibatkan kelompok tersebut secara keseluruhan, maupun para anggota individualnya. Konflik intrakelompok dapat menimbulkan suatu dampak atas proses-proses dan output kelompok tersebut, disamping itu tugas dan proses-proses sosial

didalam suatu kelompok harus memengaruhi pemecahan dari konflik intrakelompok.

d. Konflik Interkelompok

Konflik interkelompok menunjukkan bahwa persaingan interkelompok dapat merangsang kelompok-kelompok untuk menunjukkan performa lebih baik.

e. Konflik Intra keorganisasian

Apabila kita memperhatikan konflik dari suatu sudut pandang intra keorganisasian, maka dapat dikemukakan adanya empat macam tipe konflik sebagai berikut:

- 1) Konflik Vertikal : merupakan konflik yang timbul pada tingkat-tingkatan di dalam suatu organisasi. Contohnya konflik antara pihak atasan dan bawahan
- 2) Konflik Horizontal : Konflik yang terjadi antara mereka yang memiliki kedudukan yang sama atau setingkat dalam organisasi. Contohnya konflik antara karyawan-karyawan atau departemen-departemen pada tingkat hierarki sama
- 3) Konflik Garis Staf : konflik timbul pada karyawan lini yang menduduki jabatan komando dengan pejabat staf yang tugasnya sebagai penasehat didalam organisasi
- 4) Konflik Peranan : apabila individu melaksanakan lebih dari satu peran yang saling bertentangan konflik jenis ini akan timbul

3. *Work-Family Conflict* (Konflik Pekerjaan Keluarga)

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict*/(WFC) atau konflik pekerjaan dan keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana terdapat ketidakseimbangan/tekanan peran pekerjaan dengan peran keluarga. Jam kerja cenderung lama/panjang dan padat, beban kerja berat, menjadi pertanda langsung akan terjadinya *work-family conflict*/WFC atau konflik pekerjaan dan keluarga dikarenakan waktu yang digunakan untuk bekerja lebih banyak sehingga waktu dan energi yang digunakan dalam aktivitas dengan keluarga dirasa kurang.

Penelitian Boles *et al* (tahun 2001 dalam Roboth, 2015) menjelaskan indikator-indikator konflik pekerjaan keluarga (WFC) sebagai berikut :

- 1) Adanya tekanan kerja
- 2) Sibuk dengan pekerjaan
- 3) Terdapat banyak tuntutan tugas
- 4) Adanya konflik komitmen dan tanggungjawab terhadap keluarga
- 5) Kurangnya kebersamaan keluarga

4. *Family-Work Conflict* (Konflik Keluarga Pekerjaan)

Frone *et al* (tahun 1992 dalam Buhali dan Margaretha, 2013) menjelaskan keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Frone *et al* (tahun 1992 dalam Roboth, 2015) menjelaskan indikator FWC adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya tekanan sebagai orang tua
- 2) Adanya tekanan perkawinan
- 3) Keterlibatan sebagai orangtua kurang
- 4) Keterlibatan sebagai istri kurang
- 5) Campur tangan pekerjaan

5. Kepuasan Kerja

Robbins (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

(Weiss *et al* dalam Rikantika, 2016) mengembangkan sebuah alat ukur untuk mengukur tingkat kepuasan kerja yaitu *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*. *MSQ* mengukur kepuasan kerja dengan melihat dari indikator penyesuaian seseorang terhadap lingkungan kerjanya.

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Weiss *et al* (tahun 1967 dalam Rikantika, 2016) :

1. *Ability Utilization*, adalah kesempatan menggunakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan
2. *Achievement*, adalah prestasi yang dicapai selama bekerja
3. *Activity*, adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja
4. *Advancement*, adalah kemajuan yang dicapai selama bekerja
5. *Authority*, adalah wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan

6. *Company policies and practices*, adalah kebijakan yang dilakukan secara adil bagi karyawan
7. *Compensation*, adalah segala macam bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan
8. *Co-Workers*, adalah hubungan antara rekan kerja
9. *Creativity*, adalah kesempatan untuk mencoba metode sendiri dalam melakukan pekerjaan
10. *Independence*, adalah kemandirian yang dimiliki karyawan dalam bekerja
11. *Moral values*, adalah nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti rasa bersalah atau terpaksa
12. *Recognition*, adalah pengakuan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan
13. *Responsibility*, adalah tanggung jawab yang dimiliki
14. *Security*, adalah rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerjanya
15. *Social service*, adalah perasaan sosial karyawan terhadap lingkungan kerjanya
16. *Social status*, adalah derajat dan harga diri yang dirasakan akibat dari pekerjaannya
17. *Supervision-technical*, adalah bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan
18. *Supervision human relations*, adalah dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap karyawannya
19. *Variety*, adalah kesempatan untuk melakukan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu

20. *Working conditions*, adalah keadaan tempat kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya

Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh antara WFC (*Work-Family Conflict*) atau konflik pekerjaan dan keluarga dengan Kepuasan Kerja

Work-family conflict (WFC) berpengaruh negatif dengan kepuasan kerja. Apabila tingkat *Work-family conflict* (WFC) karyawan wanita tinggi, maka kepuasan kerja karyawan wanita akan rendah, dikarenakan banyaknya tuntutan tugas, sibuk dengan pekerjaan, adanya tekanan pekerjaan mengakibatkan karyawan kekurangan waktu untuk berkumpul bersama keluarganya dirumah, yang akhirnya membuat karyawan cenderung berpikiran negatif dengan pekerjaannya sehingga produktivitas di kantor akan rendah dan akan berdampak pada kepuasan kerja yang rendah pula.

Penelitian Sardi (2016) menghasilkan bahwa *Work-family conflict* (WFC) berpengaruh negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Graf (2007) memperoleh hasil bahwa konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) berhubungan negatif signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis yang diajukan, yaitu:

H1: *Work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh antara FWC (*Family-Work Conflict*) atau konflik keluarga dan pekerjaan dengan Kepuasan Kerja

Family-Work Conflict (FWC) berpengaruh negatif dengan kepuasan kerja. Apabila tingkat *Family-Work Conflict* (FWC) karyawan wanita tinggi, maka kepuasan kerja karyawan wanita akan rendah, hal ini karena masalah-masalah yang ada dikeluarganya seperti kurang adanya dukungan suami/keluarga, tanggung jawab sebagai orangtua, harus mengurus anak-anak dirumah nantinya akan mengganggu ke pekerjaannya, masalah-masalah keluarga yang mengganggu ke pekerjaan ini akan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan wanita.

Peneliti terdahulu yang dilakukan Sardi (2016) dan Netemeyer, et al (1996) menghasilkan bahwa *Family-Work Conflict* (FWC) berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis yang diajukan, yaitu:

H2: *Family-work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh antara WFC (*Work Family Conflict*) atau konflik pekerjaan dan keluarga dengan Komitmen Organisasi

Work-family conflict (WFC) berpengaruh negatif dengan komitmen organisasi. Apabila tingkat *Work-family conflict* (WFC) karyawan wanita tinggi, maka komitmen organisasi karyawan wanita rendah. Hal ini dikarenakan karyawan cenderung dihadapkan dengan dua peran antara pekerjaan dan peran di keluarga. Menurut penelitian Utama dan Sintaasih (2015) serta Balmforth & Gardner (2006) *work family conflict* (WFC)

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Sehingga hipotesis yang diajukan, yaitu:

H3: *Work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi

4. Pengaruh antara FWC (*Family-Work Conflict*) atau konflik keluarga dan pekerjaan dengan Komitmen Organisasi

Apabila tingkat *Family-Work Conflict* (FWC) karyawan wanita tinggi, maka komitmen organisasi karyawan wanita akan rendah. Hal ini dibuktikan oleh penelitian terdahulu milik *Netemeyer et al, (1996)*. *Family-Work Conflict* (FWC) terjadi apabila masalah keluarga dibawa ke pekerjaan, dimana masalah-masalah keluarga dapat berupa kenakalan anak yang terjadi karena kurangnya keterlibatan sebagai orangtua, suami dan anak tidak bisa membantu menyelesaikan pekerjaan rumah yang ada dan disisi lain mereka harus pergi bekerja serta harus menyelesaikan tuntutan-tuntutan tugasnya, dimana ketika di kantor mereka cenderung kelelahan akibat mengurus rumah tangga sehingga mereka cenderung bermalasan di kantor yang akan berdampak pada komitmen organisasi yang rendah. Menurut *Netemeyer et al, (1996)* *family-work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi

H4 : *Family-work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi

5. Pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi, apabila kepuasan karyawan wanita tinggi maka komitmen pada organisasinya juga akan tinggi. Seorang karyawan positif terhadap pekerjaannya, semangat dalam bekerja, akan berdampak pada komitmen organisasi karyawan yang tinggi, begitu sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian Utama dan Sintaasih (2015), Tania dan Susanto (2013) serta Azeem (2010) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis yang diajukan, yaitu:

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi

6. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi

Work-family conflict (WFC) berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Apabila tingkat *Work-family conflict* (WFC) karyawan wanita tinggi, maka komitmen organisasi karyawan wanita rendah. Tingginya tingkat *work-family conflict* sendiri juga memiliki keterkaitan dengan menurunnya komitmen organisasi karyawan. Namun pengaruh *work-family conflict* dan komitmen organisasi tidak selalu berpengaruh langsung, adanya kepuasan kerja seperti disebutkan diatas mampu mempengaruhi *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi. Hal ini didasari penelitian terdahulu milik Buhali dan Margaretha, (2013) serta Rantika dan Sunjoyo (2011) yang

meneliti pengaruh mediasi kepuasan kerja terhadap *work-family conflict* dan komitmen organisasi. Sehingga hipotesis yang diajukan, yaitu:

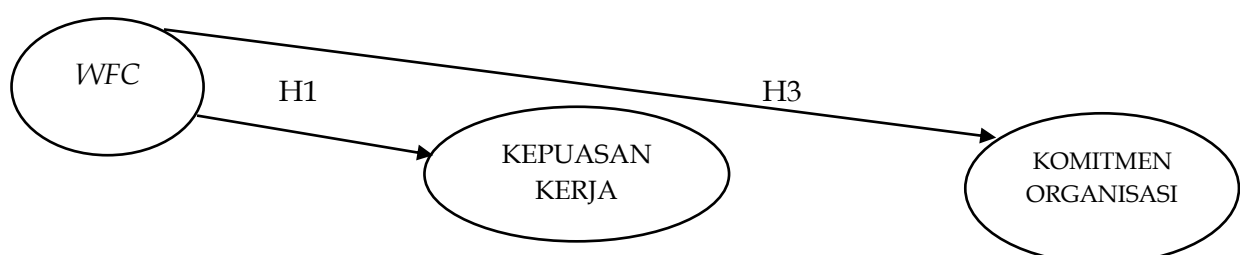
H6 : *Work-family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja

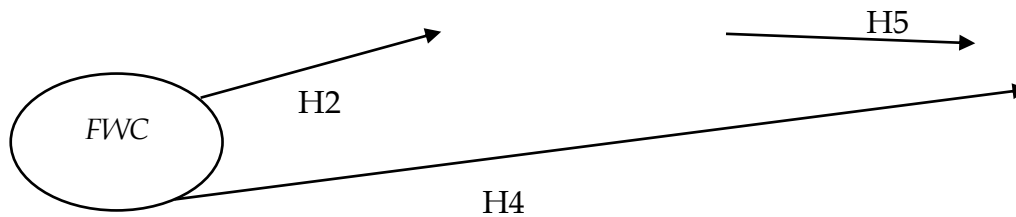
7. Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi

Ketika tingkat *Family-Work Conflict* (FWC) karyawan wanita tinggi, maka kepuasan kerja karyawan wanita akan rendah. Tingginya tingkat *family-work conflict* sendiri juga memiliki keterkaitan dengan menurunnya komitmen organisasi karyawan. Namun hubungan *family-work conflict* dan komitmen organisasi tidak selalu berhubungan langsung, adanya kepuasan kerja seperti disebutkan diatas mampu mempengaruhi *family-work conflict* terhadap komitmen organisasi. Hal ini didasari penelitian terdahulu milik Buhali dan Margaretha, (2013) serta Rantika dan Sunjoyo (2011) yang meneliti pengaruh mediasi kepuasan kerja terhadap *family-work conflict* dan komitmen organisasi. Sehingga hipotesis yang diajukan, yaitu:

H7 : *Family-work conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja

Model Penelitian





METODE PENELITIAN

Obyek penelitian adalah RSUD Tidar Kota Magelang, Sedangkan subyek penelitiannya adalah seluruh perawat wanita pada RSUD Tidar Kota Magelang yang telah berkeluarga. Populasi dalam penelitian ini adalah 297 perawat wanita di RSUD Tidar Kota Magelang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu metode pengambilan sampel bertujuan. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang sudah berkeluarga baik telah memiliki anak maupun belum memiliki anak. dan dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak 120 dan kuesioner yang dapat diolah sebanyak 109 kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*), yang dioperasikan melalui program IBM SPSS AMOS 22

Definisi Operasional Variabel

1. *Work-Family Conflict dan Family-Work Conflict*

10 item pertanyaan masing-masing berjumlah 5 pertanyaan WFC diadopsi dari Boles *et al* (tahun 2001 dalam Roboth 2015) dan 5 pertanyaan FWC diadopsi dari Frone *et al* (tahun 1992 dalam Roboth 2015) (Skala Likert 1-5)

2. Komitmen Organisasi

18 item pertanyaan dari Allen & Meyer (1991)

3. Kepuasan Kerja

20 item pertanyaan dari kuesioner Minesota dalam Mangkunegara (2013)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Instrumen Data

Uji validitas pada SEM diketahui melalui nilai Estimate/Factor Loading. Indikator dari variabel dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai estimate $> 0,5$ (Ghozali, 2011). Untuk menguji reliabilitas data, digunakan rumus *Variate Extracted* (AVE) dan *Construct Reliability* (CR). Reliabel jika AVE $> 0,5$ dan CR $> 0,7$ (Ghozali, 2011)

Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi

Variabel	Butir	FactorLoading	Ket	(CR)	AVE	Ket
Komitmen Organisasi	KO1	0.786	Valid	0.9588	0.5659	Reliabel
	KO2	0.681				
	KO3	0.543				
	KO4	0.694				
	KO5	0.776				
	KO6	0.827				
	KO7	0.769				
	KO8	0.796				
	KO9	0.779				
	KO10	0.835				
	KO11	0.743				
	KO12	0.771				
	KO13	0.750				
	KO14	0.729				
	KO15	0.797				
	KO16	0.727				
	KO17	0.747				
	KO18	0.743				

Tabel 2 Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Variabel	Butir	FactorLoading	Ket	(CR)	AVE	Ket
Kepuasan Kerja	KK1	0.797	Valid	0.9609	0.5543	Reliabel
	KK2	0.757				
	KK3	0.778				
	KK4	0.766				
	KK5	0.756				
	KK6	0.748				
	KK7	0.802				
	KK8	0.773				
	KK9	0.759				
	KK10	0.644				
	KK11	0.750				
	KK12	0.768				
	KK13	0.787				
	KK14	0.738				

	KK15	0.723				
	KK16	0.824				
	KK17	0.783				
	KK18	0.781				
	KK19	0.556				
	KK20	0.524				

Tabel 3 Uji Validitas dan Reliabilitas WFC

Variabel	Butir	FactorLoading	Ket	(CR)	AVE	Ket
WFC	WFC1	0.991	Valid	0.9102	0.6787	Reliabel
	WFC2	0.712				
	WFC3	0.535				
	WFC4	0.885				
	WFC5	0.914				

Variabel	Butir	FactorLoading	Ket	(CR)	AVE	Ket
FWC	FWC1	0.559	Valid	0.8601	0.5645	Reliabel
	FWC2	0.918				
	FWC3	0.759				
	FWC4	0.909				
	FWC5	0.515				

Tabel 4 Uji Validitas dan Reliabilitas FWC

Tabel 5 *goodness of fit*

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Chi-square</i>	Diharapkan kecil	1615,126	
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,000	Tidak Fit
RMSEA	≤ 0.08	0,068	Fit
GFI	≥ 0.90	0,657	Tidak Fit
AGFI	≥ 0.80	0,624	Tidak Fit
CMIN/DF	≤ 2.0	1,504	Fit
TLI	≥ 0.90	0,859	Tidak Fit
CFI	≥ 0.90	0,866	Tidak Fit

Berdasarkan hasil pengujian kesesuaian model dan uraian diatas didapat bahwa tingkat kesesuaian model belum semuanya baik. Hal ini diindikasikan

dengan nilai Probability, GFI, AGFI, TLI, dan CFI karena nilainya yang masih dibawah standar penerimaan dan dikatakan bahwa model tidak fit. Namun dengan melihat indeks lainnya yaitu RMSEA dan CMIN/DF yang nilainya sesuai dengan standar penerimaan atau model bisa dinyatakan fit, maka dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun pada penelitian ini adalah baik. Ghozali, 2011 menyatakan bahwa jika ada satu atau dua kriteria *goodness of fit* yang terpenuhi maka secara keseluruhan model dapat dikatakan baik (*fit*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini diterima.

Tabel 6 Pengujian Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
Kepuasan Kerja	<---	<i>Work-Family Conflict</i>	-.274	.061	-4.455	***	Signifikan
Kepuasan Kerja	<---	<i>Family-Work Conflict</i>	-.004	.197	-.022	.982	Tidak signifikan
Komitmen Organisasi	<---	Kepuasan Kerja	.509	.099	5.133	***	Signifikan
Komitmen Organisasi	<---	<i>Work-Family Conflict</i>	-.115	.054	-2.125	.034	Signifikan
Komitmen Organisasi	<---	<i>Family-Work Conflict</i>	-.026	.163	-.158	.874	Tidak signifikan

1. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Parameter estimasi nilai koefisien *regression weight* diperoleh sebesar -0,274 dan nilai C.R -4.455. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H1) terdukung

2. Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Parameter estimasi nilai *koefisien regression weight* diperoleh sebesar -0,004 dan nilai C.R -0.022. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,982 ($p > 0,05$) sehingga (H2) tidak terdukung.

3. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Parameter estimasi nilai *koefisien regression weight* diperoleh sebesar -0,115 dan nilai C.R -2.125. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,034 ($p < 0,05$), sehingga (H3) terdukung.

4. Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Parameter estimasi nilai *koefisien regression weight* diperoleh sebesar -0.026 dan nilai C.R -0.158. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0.874 ($p > 0,05$) sehingga (H4) tidak terdukung.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Parameter estimasi nilai *koefisien regression weight* diperoleh sebesar 0,509 dan nilai C.R 5.133. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H5) terdukung

Tabel 7 Standardized Direct Effects

	<i>Family-Work Conflict</i>	<i>Work-Family Conflict</i>	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Kepuasan Kerja	-.002	-.426	.000	.000
Komitmen Organisasi	-.013	-.187	.534	.000

Tabel 8 Standardized Indirect Effects

	<i>Family-Work Conflict</i>	<i>Work-Family Conflict</i>	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
--	-----------------------------	-----------------------------	----------------	---------------------

	<i>Family-Work Conflict</i>	<i>Work-Family Conflict</i>	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Kepuasan Kerja	.000	.000	.000	.000
Komitmen Organisasi	-.001	-.227	.000	.000

6. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi

Berdasarkan tabel diatas, *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai mediasi diperoleh nilai *direct* < nilai *indirect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $-0,187 < -0,227$ hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi. Sehingga (H6) terdukung

7. Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi

Berdasarkan tabel 4.19 dan 4.20, mengenai *family-work conflict* organisasi terhadap komitmen melalui kepuasan kerja sebagai mediasi diperoleh nilai *direct* > nilai *indirect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $-0,013 > -0,001$ hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi *family-work conflict* terhadap komitmen organisasi. Sehingga (H7) tidak terdukung. Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian hipotesis keempat (H4) bahwa tidak terdapat pengaruh langsung *family-work conflict* terhadap komitmen organisasi. Menurut Ghozali (2011) yaitu pengujian efek mediasi dapat dilakukan jika pengaruh antara variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) adalah signifikan, jika hal

tersebut tidak terjadi atau tidak signifikan maka pengujian efek mediasi tidak dapat dilanjutkan.

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Kesimpulan

1. *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. *Family-Work Conflict* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi.
4. *Family-Work Conflict* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.
6. Kepuasan kerja dapat memediasi *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi *family-work conflict* terhadap komitmen organisasi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga hasil penelitian yang dicapai belum menunjukkan hasil yang maksimal. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Obyek dalam penelitian ini terbatas karena hanya melakukan penelitian pada satu rumah sakit
2. Dalam penarikan kuesioner yang telah peneliti sebarkan kepada responden, cukup banyak kuesioner yang tidak kembali dan beberapa pertanyaan tidak

dijawab oleh responden sehingga membuat data tidak dapat di olah, akan tetapi jumlah kuesioner yang di dapat lebih dari jumlah minimum syarat pengolahan data, sehingga data yang didapatkan tetap bisa diolah.

3. Tidak dapat mengakses responden secara lebih

Saran

1. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

- a. Dalam penelitian ini diharapkan peneliti yang akan datang melakukan penelitian dengan menambah jumlah responden agar hasil yang didapatkan maksimal.
- b. Diharapkan peneliti yang akan datang saat menyebarkan kuesioner memilih waktu yang tepat, sehingga kuesioner yang kembali sesuai dengan apa yang diharapkan.
- c. Diharapkan peneliti yang akan datang sebelum menyebarkan kuesioner sebaiknya menjelaskan terlebih dahulu item pertanyaan yang akan di isi, sehingga responden paham.
- d. Diharapkan peneliti yang akan datang dapat menambah variabel penelitian

2. Bagi Perusahaan

- a. Pihak organisasi atau perusahaan harus mampu menjalin komunikasi yang baik dengan perawat wanita RSUD Tidar Kota Magelang mengenai harapan terhadap pekerjaan yang seharusnya mereka dapatkan.
- b. Perusahaan dapat menurunkan tingkat *work-family conflict* dan *family-work conflict* karyawan antara lain dengan memberikan masukan/saran pada

karyawan wanita yang telah berkeluarga agar masalah-masalah yang ada dikeluarga tidak dibawa ke kantor maupun sebaliknya serta perusahaan sedapat mungkin membuat pekerjaan menjadi menyenangkan agar tidak menimbulkan stress/kelelahan bagi karyawan wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Anisah, 2010, "Pengaruh *Work To Family Conflict* dan *Family To-Work Conflict* terhadap Kepuasan dalam bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 4, No.3, halaman 201-2019
- Azeem, Syed Mohammad. 2010."Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman". *International Journal of Psychology*, 1, 295-299.
- Balmforth, K. & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35 (2), 69-76.
- Buhali dan Margaretha, 2013, "Pengaruh *Work-family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi ", *Jurnal Manajemen*, Vol. 13, No.1, halaman 15-34.
- Esson, Patrice L , 2004, "Consequences Of Work Family Conflict : Testing A New Model of Work Related, Non Work Related and Stress Related Outcomes"
- Ghozali, Imam, 2011, *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos 22.0*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, dkk. 2011 *Organisasi, perilaku, struktur, proses jilid 1*. Binarupa Aksara. Tangerang
- Graf, Carrie A. 2007. Gender Differences In Work And Family Conflict. Thesis Departement of Sociology Baylor University (Published)
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J, 1985, "Sources of Conflict Between Work and Family Roles," *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 76-88.
- Kreitner & Kinicki, 2000. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi edisi 10*, ANDI, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Meyer P. John dan Allen J. Natalie, 1991, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, vol 1, number 1 pages 61-89

- Namasivayam, K., & Zhao, X, 2006, "An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationship between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India". *Tourism Management*, page 1212-1223
- Netemeyer *et al.*, 1996. "Development And Validation Of Work Family Conflict And Family Work Conflict Scales". *American Psychological Association, Inc.* page 400-410
- Ni Wayan *et al.*, 2016, "Pengaruh *Work family Conflict* dan Stres Kerja terhadap kpuasan kerja dan *Turnover Intention* karyawan wanita", *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.5, No. 3, halaman 629-658.
- Robbins, Stephens P, 2013. *Organiztion Behavior 15 edition*, Pearson, USA
- Roboth, Jane Y. 2015, "Analisis *Work Family Conlict*, Stress Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia". *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol.3, No.1, halaman 33-45
- Rantika dan Sunjoyo, 2011, "Pengaruh Konflik Kerja Keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) DR. Moewardi Surakarta", *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, No.2, halaman 28-43
- Rikantika, Rurin, 2016, " Pengaruh *Work family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", halaman 1-23.
- Sardi, Idris, 2016, "Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-family conflict & Family-work conflict*) dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja", halaman 1-21
- Sekaran, Uma, 2006. *Research Methods For Business Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta
- Susanto, 2009 "Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang", *Jurnal Ilmu Ekonomi ASET* Vol 12, No.1 halaman 75-85
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Prenadamedia. Jakarta
- Tania, Anastasia dan Sutanto, Eddy M. 2013, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT.DAI Knife Di Surabaya", *Jurnal Manajemen, AGORA* Vol. 1, No. 3.
- Utama dan Sintaasih, 2015, " Pengaruh *Work-family-Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention*", *E-Jurnal Manajemen* , Vol.4, No. 11, halaman 3703-3734.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta
- Winardi, J, 2015. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Prenadamedia. Jakarta
- Wulandari dan Adnyani, 2016, "Pengaruh *Work-family Conflict* terhadap *Turnover Intention* melalui mediasi Kepuasan Kerja pada hotel Grand Inna Kuta", *E-Jurnal Manajemen*, Vol.5, No.10, halaman 813-839.

